

**SKRIPSI**

*SANDY MUTTAQIN*

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
BERSTATUS HARIAN LEPAS**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
S U R A B A Y A  
1999**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA  
BERSTATUS HARIAN LEPAS**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI  
GELAR SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing,**

**Penyusun,**



**Machsoen Ali, S.H., M.S.**  
**NIP. 130355366**



**Sandy Muttakin**  
**NIM. 039113402**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1999**

## BAB IV

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

- a. Pengklasifikasian tenaga kerja berdasarkan waktu terdiri dari tenaga kerja waktu tertentu dan tenaga kerja tidak tertentu. Mengenai istilah tenaga kerja harian lepas muncul berdasarkan pada adanya mekanisme pemberian upah. Tenaga kerja pengajar atau pendidik dalam suatu institusi atau lembaga pendidikan dikarenakan jenis dan sifat pekerjaannya tidak dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja harian lepas. Pada azasnya semua peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya. Perubahan status dari tenaga kerja harian lepas menjadi tenaga kerja harian tetap adalah diperlukan, jika memang telah memenuhi persyaratan perubahan status, hal ini dikarenakan status tenaga kerja tetap lebih mendapatkan jaminan kepastian untuk mendapatkan pekerjaan.
- b. Undang - Undang No. 22 Tahun 1957, khususnya pasal 1 ayat 1 huruf c, memberikan definisi mengenai perselisihan perburuhan dimana terdapat batasan mengenai pihak yang menjadi unsur pengertian perselisihan perburuhan. Untuk mensiasati hambatan yang ditimbulkan oleh UU No. 22 Tahun 1957 mengenai definisi perselisihan perburuhan, pihak tenaga kerja yang bukan anggota Serikat Pekerja dapat menggunakan dua macam alternatif: Alternatif pertama, dengan menggunakan surat kuasa kepada pihak Serikat Buruh sehingga untuk kemudian pihak Serikat Pekerja dapat dipandang sebagai pihak yang berselisih, sehingga dapat diselesaikan menurut prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan

sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1957; Alternatif kedua adalah dengan menggunakan gugatan ke pengadilan negeri dengan berdasar pada pasal 1365 KUH Perdata. Selain itu juga jika pihak P4D mencantumkan fatwa Mahkamah Agung mengenai perluasan pengertian Serikat Pekerja dalam konsiderannya, maka pihak tenaga kerja yang bukan anggota dari Serikat Pekerja dapat menyelesaikan sengketa sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957.

## 2. Saran

- a. Peningkatan penegakan dan penerapan hukum (law enforcement) dalam proses aktifitas secara langsung, menyeluruh dan terkoordinasi adalah sebagai kebutuhan yang signifikasi, sebab transparansi dan kejelasan peraturan perundangan ternyata belumlah optimal guna mengakomodasi berbagai kepentingan yang ada, hal ini dapat dipenuhi apabila terjadi persamaan pandang antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam memahami segala perbedaan kepentingan yang muncul. Kemandirian pemerintah memberikan intervensi yang positif sebagai subyek netral dalam hukum perburuhan, merupakan bentuk a tool of social engineering and control yang efektif, dalam membangun supremasi hukum perburuhan dan bukan sebaliknya hanya mementingkan pengusaha sebagai subyek hukum yang secara ekonomi kuat. Dalam kaitannya dengan perubahan status pekerja harian lepas menjadi pekerja tetap perlu maka dipandang untuk diatur dengan tegas.
- b. Perubahan image bahwa perolehan nilai profitable hanya diperoleh dengan mengeksploitasi dan mengeksplorasi pekerja merupakan pemikiran yang salah, ini

terwujud bila pengusaha memiliki rasa, dimana pekerja merupakan mitra kerja yang sejajar, untuk itu pemahaman hak dan kewajiban pengusaha secara proporsional diaplikasikan dalam tataran konkret. Rasa pemahaman pengusaha menganggap bahwa pekerja adalah mitra kerja dapat dicapai bila proses pencarian keuntungan atau nilai ekonomi yang diupayakan oleh pengusaha tidak dibebani oleh biaya siluman, pungutan tak resmi dan bentuk-bentuk upeti pemerintah dihilangkan, sebab apabila praktek ini tetap bergulir dalam usaha pengusaha mencari keuntungan, maka auditing yang paling mudah adalah dengan menekan biaya gaji atau upah pekerja seminimal mungkin, sehingga keuntungan finansial pengusaha tetap tinggi. Manifestasi nilai dan makna hubungan industrial Pancasila dalam bentuk peraturan perundangan yang lebih simpel, ringkas, konkret dan terstruktur, merupakan salah satu faktor pendukung terjadinya efektifitas, efisiensi dan optimalnya penerapan dan penegakan hukum perburuhan, sebab sampai saat ini banyaknya volume peraturan perburuhan yang tidak sistematis, baik secara *formil*, yaitu tata urutan peraturan perburuhan yang tumpang tindih antara aturan pokok dengan aturan pelaksanaannya, maupun secara *materiil*, yaitu banyak peraturan perundangan yang belum memiliki peraturan pelaksana, sehingga jauh dari efektifitas materiil. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, maka pembentukan lembaga atau dewan pengawas yang terdiri dari pihak pemerintah, pengusaha dan pekerja, dengan tugas utama memantau pelaksanaan penerapan dan penegakan hukum perburuhan secara khusus, sebab sementara ini sepak terjang Depnaker dirasa belum optimal dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerjaannya.